

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori yang berhubungan dengan kinerja khususnya kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru.

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, masih menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai seorang guru di sekolah.

Sementara itu menurut Wang (2010: 67) mengatakan bahwa: *Teachers "teaching performance refers to the extent to which teachers reach a school"s goals or satisfy the school"s values (Wang, 2010: 67). As teaching performance is the most important part of teachers" performance.* Pendapat Wang (2010: 67) ini mengandung arti bahwa kinerja mengajar guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memuaskan nilai-nilai sekolah (Wang, 2010: 67). Karena kinerja mengajar adalah bagian terpenting dari kinerja guru.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan menididik siswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto (2003:234) adalah sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas

keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apapun yang telah diwajibkan padanya.

Berdasarkan paparan di atas menyatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam penelitian adalah hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun program pengajaran, (2) kemampuan menyajikan program pengajaran, (3) kemampuan menganalisis hasil belajar, (4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan, dan (5) kemampuan menyusun program bimbingan.

Mulyasa (2013: 226-251) Menegaskan bahwa kinerja guru dapat diukur menggunakan indikator yang meliputi: (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) memahami dan mengembangkan potensi, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak

diskriminatif, (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (13) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (14) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan teori dari Mulyasa (2013: 226-251) yang meliputi: (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) memahami dan mengembangkan potensi, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (9) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (10) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, (11) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (12) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (13) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Penentuan aspek pengukuran kinerja guru dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja guru tersebut untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah tokoh sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan khususnya pada satuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki kepala sekolah tersebut. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/madrasah menegaskan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Mulyasa (2004:182) secara tersirat menegaskan bahwa “tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah menyangkut keseluruhan kegiatan sekolah.” Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktifitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktifitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Menurut James A.F Stoner seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (1982: 8-13) Seorang kepala sekolah pada hakikatnya

adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan pemimpin pada suatu organisasi atau sekolah sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi dimana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hick (1975:306) dikatakan disalah satunya fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah berarti seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah dimana, dan dalam kesempatan apa pun.

Menurut Mulyasa (2009: 98) kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai seorang pemimpin yang disebut kepala sekolah yang mampu memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (*educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator* dan *motivator*). Adapun salah satu rincian aspek dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 1. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Komponen	Aspek	Indikator
Pemimpin	1. Memiliki kepribadian yang	1) Jujur 2) Percaya diri

	kuat	3) Bertanggung jawab 4) Berani mengambil resiko 5) Berjiwa besar
	2. Kepedulian	6) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa
	3. Ketegasan	7) Mampu mengambil keputusan intern 8) Mengambil keputusan untuk kepentingan ekstren
	4. Kemampuan berkomunikasi	9) Mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik

Dari tabel di atas merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang sangat diharapkan pada era globalisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan lahir sejak manusia itu ada, sehingga bila berbicara mengenai kepemimpinan, merupakan topik yang menarik dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Maka penelitian mengenai kepemimpinan banyak menarik minat dari para ilmuwan untuk melakukannya. Menurut Soetopo dan Soemanto (1984:1) kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Kartini Kartono (1992:49) dalam bukunya “Pemimpi dan Kepemimpinan” mengemukakan definisi kepemimoinan dari berbagai tokoh, antara lain: Handoko (1995:294) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko (1995: 297) kepemimpinan adalah suatu proses

pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.

Miftah Thoha (2004: 264) dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Handoko (1995:297) Edwin Ghiseli mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran, kreatif dan daya pikir.

- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

d. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1999: 4) sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinan harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

- 1) Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
- 2) Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.

- 3) Partisipasif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
- 4) Kooperatif: kepala sekolah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- 5) Delegatif: kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/jabatannya.
- 6) Integratif: untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
- 7) Rasional dan objektif: kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.
- 8) Pragmatis: kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah. Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
- 9) Keteladanan: kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa menunjukkan perilaku-perilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin.

10) *Adaptable* dan Fleksibel: kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi baru.

e. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Tempel (1987: 18) antara lain:

1) "Kepemimpinan" yang diedit oleh Tempel (1987: 18) ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

a) Gaya kepemimpinan Otokrasi, pemimpin otokrasi membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memikul tanggungjawab dan wewenang penuh, pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat.

b) Gaya kepemimpinan Demokrasi, pemimpin yang demokrasi (partisipasi) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.

c) Gaya kepemimpinan Kendali Bebas, pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangka sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Gaya ini biasanya tidak berguna akan tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

2) Gaya kepemimpinan Harsey dan Blanchard

a) Gaya Kepemimpinan Konsultasi (GKK)

Gaya kepemimpinan konsultatif dapat berfungsi dengan efektif pada kondisi dimana para staf kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, namun mereka memiliki motivasi kerja yang baik. Kepala Sekolah banyak memberikan konsultasi dan pengarahan kepada para guru dan staf lainnya agar kemampuannya secara bertahap meningkat, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Gaya Kepemimpinan Delegatif (GKD)

Gaya kepemimpinan delegatif dapat efektif pada kondisi dimana para staf mempunyai kemampuan yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi pula. Kepala sekolah mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya serta memberikan kepercayaan bahwa bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dan mampu memikul tanggungjawabnya.

c) Gaya Kepemimpinan Instruktif (GKI)

Gaya kepemimpinan yang memberikan sedikit kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi karena kemampuan dan motivasi staf rendah. Kepala sekolah banyak memberikan pengarahan yang spesifik dan pengawasan pekerjaan diawasi secara ketat. Proses komunikasi bersifat satu arah yakni *top-down communication*.

d) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP)

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat diaplikasikan secara efektif pada kondisi dimana kemampuan kerja para staf tinggi, namun motivasi mereka rendah. Kepala berpartisipasi aktif dalam mendorong para guru dan staf untuk menggunakan kemampuan secara optimal. Bahkan bila diperlukan kepala sekolah dapat membantu bawahannya menyelesaikan tugas pekerjaannya karena kepala sekolah mengetahui pekerjaannya yang diberikan.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar. Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005: 83).

f. Tugas-Tugas Kepemimpinan

Berdasarkan pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tingkah laku yang mengandung indikasi serangkaian tugas penting seorang pemimpin yaitu (Wahjosumidjo 2002:40)

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi misi yang dapat dirumuskan dengan baik apabila seorang pemimpin lebih dulu memahami asumsi struktural sebuah organisasi.
- 2) Pemimpin merupakan pengejawantahan tujuan organisasi. Dalam tugas ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
- 3) Mempertahankan keutuhan organisasi pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan organisasi dengan melakukan koordinasi dan kontrol melalui dua cara, yaitu melalui otoritas, perarturan, literaly, melalui pertemuan, dan koordinasi khusus terhadap berbagai perarturan.
- 4) Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi.

Kepala sekolah adalah orang yang sangat menentukan dalam berjalannya suatu kegiatan organisasi sekolah sesuai dengan rel yang diharapkan, peran dan tanggung jawabnya sangatlah berat, untuk itu diperlukan kerjasama dengan stekholder-stekholder yang terlibat dalam dunia pendidikan, agar mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan sekolah, hendaknya kepala sekolah memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman dan arah dalam berpijak.

Menurut Mulyasa (2009: 98) kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai seorang pemimpin yang disebut kepala sekolah yang mampu

memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah diukur menggunakan indikator dari Mulyasa (2009: 98) meliputi: kepribadian, kepedulian, ketegasan, dan komunikasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Wahjosumidjo (1991: 154) menyatakan “motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) Kemungkinan untuk berkembang, (2) Jenis pekerjaan, dan (3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja

yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-reka kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

b. Teori-Teori Motivasi Kerja

Mc. Clelland (1987: 40) menyatakan bahwa ada tiga dasar yang memotivasi manusia, ketiga kebutuhan tersebut adalah: pertama yaitu kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) orang yang mempunyai prestasi yang tinggi secara umum mereka memiliki ciri-ciri: suka dengan mudah mengambil tanggung jawab dapat dengan mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab yang moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka *feedback* yang berguna untuk evaluasi. Kedua kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu motivasi kekuasaan seperti menginginkan posisi kepemimpinan. Ketiga kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, mereka ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan hubungan persahabatan.

Teori Frederic Herzberg dalam Hasibuan (2014: 177) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator

terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terjadi dari keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan tanggung jawab.

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk

persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam instansi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

c. Motivasi Kerja Guru

Menurut Djamarah (2011:149) motivasi kerja guru adalah dorongan atau ketertarikan untuk bekerja karena yakin bahwa harapan atau kebutuhannya akan terpenuhi melalui kerja yang dilakukan,

sehingga upaya kerjanya lebih optimal. Motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, *continue* dan *progresif* untuk mencapai tujuan.

Menurut Djamarah (2011:149) konstruk variabel motivasi kerja guru yang dikembangkan mempunyai indikator adalah dimensi instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan. Faktor motivasi kerja guru meliputi: keyakinan ketercapaian harapan (*expectancy*), ketertarikan terhadap pekerjaan (*valency*), dan upaya kerja (*instrumentality*).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kebutuhan manusia pada dasarnya terdiri dari kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Guru sebagai motivator dalam pembelajaran harus mempunyai prinsip-prinsip yang dapat membangkitkan motivasi belajar siswa. Teori motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins et al., (2009: 54) berpendapat bahwa: *motivation plays a vital part in the institution since it expands the efficiency of workers and the objectives may be accomplished in an effective way. Workers'*

conduct can be transform through inspiration in any association Motivation additionally joinsin a vital part for teachers in light of the fact that it accomplishes the objective in a proficient way. Pendapat Robbins (2009: 54) ini mengandung arti bahwa motivasi memainkan bagian penting dalam institusi karena meningkatkan efisiensi pekerja dan tujuan dapat dicapai dengan cara yang efektif. Perilaku pekerja dapat ditransformasikan melalui inspirasi dalam asosiasi apa pun. Motivasi juga bergabung dalam bagian vital bagi guru mengingat kenyataan bahwa hal itu mencapai tujuan dengan cara yang mahir.

Mustafa and Othman (2010: 259) mengatakan bahwa: *stated that teacher motivation is critical in light of the fact that it enhances the abilities and information of teachers since it specifically impacts the student's accomplishment. Motivation can be intrinsic (inner) or extrinsic (outside).* Menurut Mustafa dan Othman (2010: 259) menyatakan bahwa motivasi guru sangat penting mengingat fakta bahwa itu meningkatkan kemampuan dan informasi guru karena secara spesifik berdampak pada prestasi siswa. Motivasi dapat bersifat intrinsik (dalam) atau ekstrinsik (luar).

Menurut Wigfield et al., (2004: 299):

intrinsic motivation alludes to inspiration determined by a concern or pleasure in the job itself, furthermore, subsists inside of the person instead of concentrating on outside force or a craving for prize. Intrinsically propelled employees are prone to perform their duties enthusiastically. They are likewise prone to investigate method for making strides their aptitudes and abilities. While extrinsic motivation alludes to exercises in environment which impact a person to take part in a sort of conduct. It originates from

outside of the person. Rewards as cash or positions and threats of penalty as a consequence of awful conduct are samples of extrinsic motivation. Competition is likewise an outward help since it empowers the performer to succeed as well as to defeat others, not just to value the normal rewards of the movement. An encouraging crowd and the longing to win award are likewise extrinsic motivations.

Menurut Wigfield et al., (2004: 299) motivasi intrinsik menyinggung inspirasi yang ditentukan oleh kepedulian atau kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri, lebih jauh lagi, ada di dalam orang tersebut daripada berkonsentrasi pada kekuatan luar atau keinginan untuk hadiah. Karyawan yang didorong secara intrinsik cenderung melakukan tugasnya dengan antusias. Mereka juga cenderung menyelidiki metode untuk membuat langkah bakat dan kemampuan mereka. Sementara motivasi ekstrinsik menyinggung latihan di lingkungan yang berdampak seseorang untuk mengambil bagian dalam semacam perilaku. Itu berasal dari luar orang tersebut. Hadiah sebagai uang tunai atau posisi dan ancaman hukuman sebagai konsekuensi dari perilaku buruk adalah contoh dari motivasi ekstrinsik. Persaingan juga merupakan bantuan lahiriah karena ia memberdayakan pemain untuk berhasil serta mengalahkan yang lain, tidak hanya untuk menghargai imbalan normal gerakan. Kerumunan yang membesarkan hati dan kerinduan untuk memenangkan penghargaan juga merupakan motivasi ekstrinsik.

Menurut Bennell & Akyeampong, (2007: 71) *motivation might manipulate an employee's performance in the direction of achievement*

of organizational goal and objectives. Menurut Bennell & Akyeampong, (2007) motivasi dapat memanipulasi kinerja karyawan ke arah pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Adair (2009: 56):

motivation covers every one of the motives which grounds a man to do something as well as the negative ones like apprehension alongside the more affirmative thought processes, for example, money, promotion or acknowledgment. The foundation of motivation is both intrinsic and extrinsic. Intrinsic motivation occurs when individuals take part in an action without outer impetuses. They get inspired when they can control the measure of exertion they put in an action since they know the outcomes they will get, won't be by good fortune. Intrinsic is motivation that is active by individual gratification, curiosity, or happiness.

Menurut Adair (2009: 56) motivasi mencakup setiap motif yang membuat seseorang melakukan sesuatu dan juga yang negatif seperti ketakutan bersama dengan proses berpikir yang lebih afirmatif, misalnya uang, promosi atau pengakuan. Landasan motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik terjadi ketika individu mengambil bagian dalam suatu tindakan tanpa dorongan dari luar. Mereka mendapatkan inspirasi ketika mereka dapat mengontrol ukuran aktivitas yang mereka lakukan karena mereka tahu hasil yang akan mereka peroleh, tidak akan dengan keberuntungan. Intrinsik adalah motivasi yang aktif melalui kepuasan individu, keingintahuan, atau kebahagiaan.

Menurut Deci et al., (1999: 627) mengatakan bahwa:

Extrinsic motivation needs to do with incentives. Experts frequently balance intrinsic inspiration with extraneous inspiration, which is inspiration administered by support possibilities. Customarily,

teachers regard intrinsic inspiration to be more attractive and to bring about preferable learning results over extrinsic inspiration.

Motivasi ekstrinsik perlu dilakukan dengan insentif. Para ahli sering menyeimbangkan inspirasi intrinsik dengan inspirasi asing, yang terinspirasi dari kemungkinan dukungan. Biasanya, guru menganggap inspirasi intrinsik lebih menarik dan membawa hasil pembelajaran yang lebih disukai daripada inspirasi ekstrinsik (Deci et al., 1999: 627).

Menurut Adelabu (2005: 56) mengatakan bahwa:

stated that teacher's motivation is exceptionally poor and teacher is likewise disappointed with their executive situation and compensation setting. The purpose for reduced motivation of teachers is that they having short compensations.

Adelabu (2005: 56) menyatakan bahwa motivasi guru sangat buruk dan guru juga kecewa dengan situasi eksekutif dan pengaturan kompensasi mereka. Tujuan untuk mengurangi motivasi guru adalah mereka mendapat kompensasi pendek.

Motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Djamarah (2011:149) yang meliputi: instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan.

4. Disiplin Guru

a. Pengertian Disiplin

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun pengertian disiplin menurut para ahli, meliputi:

- 1) Arikunto (1990: 114) mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya.
- 2) Keith Davis yang dikutip oleh Santoso Sastro Poetro (1990: 288) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.
- 3) Bedjo Siswanto (1989: 278) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pernyataan tersebut kiranya jelas bahwa disiplin adalah suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan dengan senang hati, suka rela dan tanggung jawab berdasarkan kesadaran

yang tumbuh dalam diri seseorang, serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung, selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama.

b. Pengertian Disiplin Guru

Secara umum disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan yang ada, yang bersumber dari dalam hati atau naluri seseorang. Dari pengertian secara umum disiplin juga banyak dikemukakan oleh berbagai pihak tak terkecuali para ahli. Menurut Ali Imron (1995: 9) berpendapat bahwa disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman, dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Faktor-faktor Disiplin Guru yang dapat menyebabkan timbulnya disiplin, yaitu; (1). Ketersediaan pegawai (2). Kompensasi/gaji yang diterima oleh pegawai (3). Hubungan antara pegawai (4). Peraturan Undang-undang (5). Keteladanan seorang pegawai.

Disiplin di sekolah tidak hanya berkaitan dengan masalah seputar kehadiran atau tidak, terlambat atau tidak. Hal itu lebih mengacu pada pembentukan sebuah lingkungan yang didalamnya ada aturan bersama yang dihormati, dan siapapun yang melanggar mesti berani mempertanggungjawabkan perbuatannya. Setiap pelanggaran atas kepentingan umum didalam sekolah mesti diganjar dengan hukuman yang mendidik sehingga siswa mampu memahami bahwa nilai disiplin itu

bukanlah bernilai demi disiplinnya itu sendiri, melainkan demi tujuan lain yang lebih luas, yaitu demi stabilitas dan kedamaian hidup bersama.

Sedangkan menurut Soejono (1986: 67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat: (1) para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur; (2) berpakaian rapi, (3) penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati; (4) menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; (5) kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada; (6) memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan para pakar maka dapat disimpulkan definisi konsep disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kehadiran seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu organisasi untuk tepat waktu, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapai suatu tujuan.

c. Indikator Disiplin Guru

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator seperti:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu

mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman, dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Disiplin guru dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Rivai (2005) yang meliputi: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa kajian penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Roslena Septiana (2013: 107) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari tahun 2013. Penelitian ini meneliti tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari yang meliputi beberapa aspek yakni kinerja guru, keterlibatan kepala sekolah, motivasi kerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai kinerja guru. Perbedaanya mencakup variabel di penelitian ini lebih dari 2 variabel.
2. Adlan Adam (2014: 7) dengan penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik bawahan. Perlu adanya perlakuan atau tindakan yang berbeda dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah terhadap guru sebagai bawahannya karena guru memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dengan pemberian perlakuan yang berbeda tersebut, akan meningkatkan kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian yang sama tentang Pengaruh

Kepemimpinan kepala sekolah terhadap aspek kinerja guru. Perbedaanya mencakup variabel dipenelitian ini lebih dari dua variabel.

3. Vela Miarri Nurma Arimbi (2011: 7) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung tahun ajaran 2011/2012. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012.
4. Yi-Gean Chen (2017: 65) yang berjudul “*Exploring Differences from Principals’ Leaderships and Teachers’ Teaching Performances in Public and Private Schools*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sama yang diadopsi oleh sekolah negeri dan sekolah swasta memiliki fungsi yang berbeda. Kepemimpinan instruksional dan kepemimpinan delegatif kepala sekolah dapat secara lebih efektif mempengaruhi kinerja mengajar guru; sedangkan kepemimpinan instruksional sedikit lebih efektif daripada kepemimpinan delegatif. Meskipun demikian kepemimpinan berorientasi struktur kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru.
5. Javed Hassan Akhtar & Irum Iqbal (2017: 53) melakukan penelitian tentang “*Impact of Motivation on Teachers’ Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Kepemimpinan yang efektif dapat tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap

kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru (Chen & Cheng, 2011: 66). Seperti yang ditemukan oleh penelitian kualitatif Meyers, Meyers, dan Gelzheiser (2001: 70), kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih dominan menghasilkan produktivitas sekolah yang lebih rendah. Gaya kepemimpinan berbagi keputusan terkait dengan keterlibatan kerja guru yang lebih tinggi. Esensi kepemimpinan yang dominan menyerupai kepemimpinan yang berorientasi pada struktur; sedangkan esensi dari perilaku berbagi keputusan menyerupai kepemimpinan delegatif. Oleh karena itu, penelitian oleh Meyers, Meyers, dan Gelzheiser (2001: 70) secara tidak langsung mendukung korelasi antara kepemimpinan yang berorientasi struktur, kepemimpinan delegatif, dan kinerja guru. Penelitian oleh Pearce dan Herbig (2004: 70) juga mengungkapkan efek positif kepemimpinan tim ($r=.51$) pada perilaku sipil guru, dan esensi perilaku sipil guru memiliki kemiripan dengan esensi kinerja guru. Oleh karena itu, ada korelasi positif yang signifikan antara beberapa gaya kepemimpinan dan kinerja mengajar guru.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal juga tidak dapat lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, sehingga kualitas pendidikan akan terwujud bila guru dapat melaksanakan tugas secara profesional, cara kerja yang profesional dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti pula diduga semakin baik motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin baik kinerja gurunya.

3. Pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru.

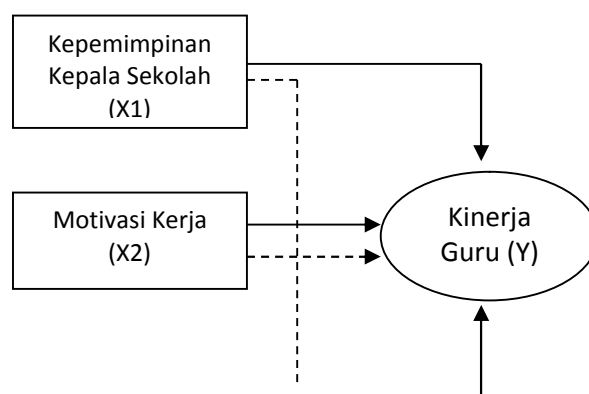
Disiplin guru akan terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah. Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Jika para guru memiliki kedisiplinan yang tinggi, Hal ini berarti diduga semakin baik disiplin para guru, maka akan semakin baik pula kinerja gurunya.

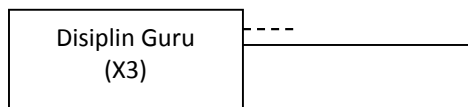
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga kalau sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendayagunakan sumberdaya dan khususnya sumber daya manusia yaitu guru, maka pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil yang dicapai secara keseluruhan adalah mutu pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru profesional secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik motivasi kerja dan semakin baik disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat pula.

Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar 1 sebagai berikut :





Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan

- : garis regresi (pengaruh) X terhadap Y
 -----→ : garis regresi ganda X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (Arikunto:1998:67). Dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
3. Terdapat pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.